

## 新潟総合警備保障株式会社 行動計画

幅広い職種に女性採用枠を広げ、女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次の行動計画を策定する。

1 計画期間 令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間

2 当社の課題

課題1 女性応募者が少なく、男性比率の高い職種が多い。

課題2 男女、職種、所属部署の有給休暇取得率に差異が生じている。

3 目標と取組内容・実施時期

目標1 : 常勤社員数に占める女性労働者の配置拡大を図り、現在の女性比率17.9%から20%達成を目指す。

<取組内容・実施時期>

- ・令和2年4月～ 女性配属の低い職種への配置拡充について部門担当者検討会を実施。
- ・令和2年4月～ 新卒応募へ女性応募者動員のため、育休取得率、復職率の開示等、積極的働きかけを実施する。
- ・年度ごと 女性配属の充足状況を検証し、新たな職域について検討する。

目標2 : 年次有給休暇取得促進のため環境整備を実施し、取得率を段階的に向上させ、現在の一人当たり平均日数7.09日から10日以上とする。

<取組内容・実施時期>

- ・令和2年4月～ 年次有給休暇の男女間取得状況についての実態分析を実施。
- ・令和2年10月～ 計画的取得の問題点、の有無について社内衛生委員会で検討。
- ・令和3年4月～ 有給休暇取得管理表を所属別にとりまとめ、取得状況を社内開示する。

## 新潟総合警備保障株式会社 行動計画

全ての社員がその能力を十分に発揮できるような雇用環境と男女共働環境の整備を行うとともに、当社の企業特性を活かし、地域社会に貢献する企業として永続するため、次の行動計画を策定する。

1 計画期間 令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間

2 当社の課題

(1) 警備職（昼夜シフト）勤務者と営業、事務、技術（日勤）勤務者の年次有給休暇の取得状況に開きが生じている。

(2) 仕事に対する意義を見失う若年層社員の離職防止を図る必要性。

目標2 : 年次有給休暇取得促進のため環境整備を実施し、取得率を段階的に向上させ、現在の一人当たり平均日数7.09日から10日以上とする。

<取組内容・実施時期>

- ・令和2年4月～ 年次有給休暇の取得状況についての実態の分析を実施。
- ・令和2年10月～ 計画的取得の問題点、の有無について社内衛生委員会で検討。
- ・令和3年4月～ 有給休暇取得管理表を所属別にとりまとめ、取得状況を社内開示する。

目標2 : 地域への社会貢献活動の継続実施。  
地域の小中学校への防犯授業 年間30回  
中学生、高校生対象職場体験学習の受け入れ 年1回以上  
を目標とする。

<取組内容・実施時期>

- ・令和2年4月～ 年1回、若手社員の講師指名と計画的なチーム入れ替えにより、社会貢献の体験機会を創出し、モチベーションアップにつなげる。
- ・各月 活動実績の公表によりメンバー共有を図る。
- ・年度ごと 本活動を長期的な視点で捉え地域の小、中、高校への訴求方法を検討する。